

RECHTSPRAAK

Ontslag werknemster wegens schending beroepsvereiste door uittreding katholieke kerk in casu ongerechtvaardigd, omdat ook niet-katholieken de functie mochten uitoefenen.

Feiten

De vereniging is een gespecialiseerde vereniging binnen de Duitse katholieke kerk, die zich inzet voor kinderen, jongeren, vrouwen en hun gezinnen in bijzondere levensomstandigheden. Tot haar taken behoort onder meer het adviseren van zwangere vrouwen. In het kader van de zwangerschapsconsultaties, die volgens de wettelijke voorschriften verlopen, past de vereniging de richtsnoeren van de katholieke kerk toe, die alle personeelsleden die in de katholieke adviescentra werken schriftelijk moeten onderschrijven en waarvan de niet-naleving arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. Deze richtsnoeren bepalen in essentie dat elk advies inzake zwangerschap tot doel heeft het leven van het ongeboren kind te beschermen en dus zwangere vrouwen aan te moedigen om hun zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren.

JB, die moeder is van vijf kinderen, is in 2006 in dienst getreden van de vereniging. Tot haar ouderschapsverlof, dat op 11 juni 2013 begon en op 31 mei 2019 afliep, was zij belast met zwangerschapsconsultaties. In oktober 2013 heeft JB overeenkomstig de in de nationale voorschriften vastgestelde procedure voor de bevoegde gemeentelijke autoriteit verklaard uit de katholieke kerk te treden. Zij motiveerde dit uittreden door het feit dat het bisdom Limburg – naast de nationale kerkbelasting – een extra kerkheffing oplegt aan katholieken die, zoals JB, interconfessioneel zijn gehuwd met een persoon met een hoog inkomen. Nadat de vereniging tevergeefs had geprobeerd om JB ervan te overtuigen weer toe te treden tot de katholieke kerk, heeft zij JB op 1 juni 2019 op grond van artikel 5 lid 2, punt 2, onder a en artikel 3 lid 4 GrO ontslagen wegens haar uittreding uit die kerk. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de vereniging op de datum van dit ontslag in het adviescentrum voor zwangere vrouwen waar JB werkte, vier werknemers in dienst had die lid waren van de katholieke kerk en twee werknemers die geen lid van die kerk waren.

De verwijzende rechter is van oordeel dat het ontslag van JB directe discriminatie op grond van godsdienst vormt in de zin van § 1 en § 3 lid 1, eerste volzin, AGG, en artikel 1 en artikel 2 lid 2 onder a van Richtlijn 2000/78/EG. De discriminatie houdt immers rechtstreeks verband met de uitoefening door JB van haar negatieve vrijheid van godsdienst, die tot uiting is gekomen in haar uittreding uit de katholieke kerk. In dit verband wijst deze rechter erop dat een werknemer die, anders dan JB, nooit lid is geweest van de katholieke kerk, niet op grond van de in artikel 5 lid 2, punt 2, onder a en artikel 3 lid 4 GrO genoemde redenen kan worden

ontslagen. JB wordt dus rechtstreeks op grond van godsdienst anders behandeld dan personen die uit andere geloofsgemeenschappen zijn getreden of nooit tot dergelijke gemeenschappen behoorden. De verwijzende rechter is van oordeel dat in deze omstandigheden voor de beslechting van het hoofdgeding moet worden vastgesteld of dit verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd op grond van par. 8 en 9 AGG. In dit verband zet hij uiteen dat volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) de uittreding uit de katholieke kerk vanuit het oogpunt van deze kerk de geloofwaardigheid ervan aantast en niet verenigbaar is met de houding van goede trouw en loyaliteit die van de partijen bij de arbeidsovereenkomst wordt verlangd.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 4 leden 1 en 2 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van artikel 10 lid 1 en artikel 21 lid 1 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk uittreedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer, zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk.

Positieve en negatieve vrijheid van godsdienst

Volgens de rechtspraak van het Hof beoogt Richtlijn 2000/78/EG weliswaar het grondrecht van werknemers te beschermen om niet vanwege hun godsdienst of overtuiging te worden gediscrimineerd, maar deze richtlijn heeft, door middel van artikel 4 lid 2 daarvan, tevens tot doel rekening te houden met het recht op autonomie van kerken en andere publiek- of privaatrechtelijke organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals wordt erkend door artikel 17 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en door artikel 10 van het Handvest, dat overeenstemt met artikel 9 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), ondertekend te Rome op 4 november 1950 (HvJ EU 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257, punt 50). In dit verband blijkt uit de rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens (EHRM) dat de in artikel 9 EVRM neergelegde vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst ook negatieve rechten beschermt, met name de vrijheid om geen godsdienst aan te hangen en de vrijheid om geen godsdienst te belijden (EHRM 25 juni 2020, *Stavropoulos e.a. tegen Griekenland*, ECLI:CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, par. 43 en 44). In geval van doctrinaire of organisatorische onenigheid tussen een geloofsgemeenschap en een van haar leden, wordt de vrijheid van godsdienst van de betrokkene uitgeoefend door

zijn recht om de gemeenschap vrij te verlaten. Eerbied voor de autonomie van door de staat erkende geloofsgemeenschappen houdt met name in dat de staat het recht van deze gemeenschappen eerbiedigt om volgens hun eigen regels en belangen om te gaan met dissidente stromingen binnen hun schoot die een bedreiging voor hun samenhang, imago of eenheid kunnen vormen. Het staat dus niet aan de nationale autoriteiten om bemiddelend op te treden tussen religieuze organisaties en eventuele dissidente stromingen die daarbinnen bestaan of opkomen (EHRM 12 juni 2014, *Fernández Martínez tegen Spanje*, ECLI:CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, par. 128). Het door artikel 10 van het Handvest gewaarborgde recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst heeft het in artikel 21 lid 1 daarvan neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst als uitvloeisel (zie in die zin HvJ EU 28 november 2023, *Gemeente Ans*, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924, punt 40). Een geloofsgemeenschap kan niet volstaan met een beroep op een werkelijke of potentiële bedreiging van haar autonomie om elk op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling te rechtvaardigen. Die geloofsgemeenschap moet ook aantonen, in het licht van de omstandigheden van het specifieke geval, dat het beweerd risico van aantasting van haar autonomie waarschijnlijk en substantieel is, dat het verschil in behandeling in kwestie de wezenlijke inhoud van het recht op gelijkheid niet aantast, niet verder gaat dan noodzakelijk is om dat risico uit te sluiten en evenmin een doel dient dat geen verband houdt met de uitoefening van de autonomie van die gemeenschap. Het is aan de nationale rechterlijke instanties om te verzekeren dat aan deze voorwaarden is voldaan, door een diepgaand onderzoek van de omstandigheden van het geval, en een grondige afweging van de in geding zijnde uiteenlopende belangen (zie naar analogie EHRM 12 juni 2014, *Fernández Martínez tegen Spanje*, par. 132).

Wat meer bepaald artikel 4 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG betreft, zij eraan herinnerd dat deze bepaling tot doel heeft een juist evenwicht te garanderen tussen, enerzijds, het recht op autonomie van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging en, anderzijds, het recht van werknemers om, met name met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, niet te worden gediscrimineerd op grond van godsdienst of overtuiging in situaties waarin die rechten met elkaar in botsing kunnen komen (zie in die zin arrest *Egenberger*, punt 51).

Beroepsvereiste: wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd

Wat in de eerste plaats de criteria van artikel 4 lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 2000/78/EG betreft, heeft het Hof geoordeeld dat uitdrukkelijk uit deze bepaling volgt dat godsdienst of overtuiging in voorkomend geval gelet op de „aard” van de betrokken activiteiten of de „context” waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste kan vormen gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie in de zin van deze bepaling. Derhalve hangt, gelet op laatstgenoemde bepaling, de wettigheid van een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging af van het objectief verifieerbare bestaan van een rechtstreeks verband tussen het door de werkgever op basis van zijn grondslag gestelde beroepsvereiste en de betrokken activiteit. Een dergelijk verband kan voortvloeien ofwel uit de aard van die activiteit – bijvoorbeeld wanneer het gaat om het

deelnemen aan de bepaling van de grondslag van de betrokken kerk of organisatie of het meewerken aan diens verkondigingstaak – ofwel uit de voorwaarden waaronder die activiteit moet worden verricht – bijvoorbeeld de noodzaak om een geloofwaardige vertegenwoordiging van de kerk of organisatie naar buiten toe te waarborgen (arrest *Egenberger*, punten 62 en 63, en HvJ EU 11 september 2018, *IR*, C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696, punt 50). Dit beroepsvereiste moet, zoals artikel 4 lid 2, eerste alinea, vereist, „wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd” zijn gezien de grondslag van de kerk of organisatie, met dien verstande dat, zoals de advocaat-generaal in punt 29 van haar conclusie heeft opgemerkt, deze drie criteria cumulatief zijn. Hoewel het in beginsel niet aan nationale rechterlijke instanties staat om zich uit te spreken over de grondslag zelf waarop het gestelde beroepsvereiste is gegrond, staat het niettemin aan hen om van geval tot geval te bepalen of, gelet op die grondslag, aan deze drie criteria is voldaan (arrest *Egenberger*, punt 64).

Wat ten eerste het „wezenlijke” karakter van dit beroepsvereiste betreft, heeft het Hof gepreciseerd dat het gebruik van dit adjectief inhoudt dat het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de desbetreffende kerk of organisatie is gebaseerd, noodzakelijk moet blijken vanwege het belang van de betreffende beroepsactiviteit voor de bevestiging van die grondslag of voor de uitoefening door die kerk of deze organisatie van haar recht op autonomie, zoals dat is erkend in artikel 17 VWEU en artikel 10 van het Handvest (arresten *Egenberger*, punt 65 en *IR*, punt 51).

Wat ten tweede het „legitieme” karakter van dit beroepsvereiste betreft, heeft het Hof aangegeven dat het gebruik van die term aantoonde dat de Uniewetgever wilde waarborgen dat het vereiste inzake het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de betrokken kerk of organisatie is gebaseerd, niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met die grondslag of met de uitoefening door die kerk of organisatie van haar recht op autonomie (arresten *Egenberger*, punt 66 en *IR*, punt 52).

Wat ten derde het criterium „gerechtvaardigd” betreft, heeft het Hof geoordeeld dat het gebruik van deze term niet alleen inhoudt dat het toezicht op de naleving van de criteria van artikel 4 lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 2000/78/EG kan worden uitgeoefend door een nationale rechterlijke instantie, maar ook dat de kerk of organisatie die dit beroepsvereiste heeft gesteld, verplicht is om tegen de achtergrond van de feitelijke omstandigheden van het specifieke geval aan te tonen dat het vermeende risico van aantasting van haar grondslag of haar recht op autonomie zo waarschijnlijk en ernstig is dat de invoering van een dergelijk vereiste noodzakelijk is (arresten *Egenberger*, punt 67 en *IR*, punt 53).

In casu geen gerechtvaardigd onderscheid

Wat meer in het bijzonder een particuliere organisatie als deze vereniging betreft, waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk en waarvan de richtsnoeren en de grondslag, zoals blijkt uit punt 22 van het onderhavige arrest, tot doel hebben het leven van het ongeboren kind te beschermen en dus zwangere vrouwen aan te moedigen om hun zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren, bestaat er a priori een objectief

verifieerbaar rechtstreeks verband tussen de beroepsactiviteit bestaande in het verstrekken van advies op het gebied van zwangerschap en het vereiste om een houding van goede trouw en loyaliteit aan die richtsnoeren en grondslag aan te nemen. Bovendien lijkt een dergelijk beroepsvereiste in beginsel wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd gezien de genoemde grondslag.

In casu staat vast dat JB zich er in haar arbeidsovereenkomst toe heeft verbonden deze richtsnoeren en grondslag in acht te nemen, en uit het dossier blijkt niet dat zij niet meer bereid of in staat is om deze verbintenis na te komen. Zij is dus ontslagen op de enkele grond dat zij uit de katholieke kerk is getreden en dat zij heeft geweigerd om weer tot deze kerk toe te treden.

In dit verband blijkt, ten eerste, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, uit het aan het Hof overgelegde dossier niet dat de vereniging objectief heeft aangetoond dat er, gelet op de aard van de door JB uitgeoefende beroepsactiviteit en de omstandigheden waaronder deze activiteit wordt uitgeoefend, een rechtstreeks verband bestaat tussen die activiteit en het aan JB, als lid van de katholieke kerk, opgelegde vereiste om gedurende de arbeidsverhouding niet uit deze kerk te treden op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van die arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toe te treden. Het is juist dat in beginsel niet kan worden uitgesloten dat een kerk of organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, kan rechtvaardigen dat er een rechtstreeks verband bestaat tussen het beroepsvereiste van goede trouw en loyaliteit – dat erin bestaat dat een werknemer van die kerk of organisatie niet uit die kerk treedt op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toetreedt – en de betrokken beroepsactiviteit. De specifieke taak waarmee een werknemer in het kader van een kerk of een andere religieuze organisatie is belast, is namelijk een aspect waarmee rekening moet worden gehouden om te bepalen of deze persoon aan een verhoogde loyaliteitsverplichting kan worden onderworpen (zie in die zin EHRM 12 juni 2014, *Fernández Martínez tegen Spanje*, par. 131). Een dergelijk rechtstreeks verband moet echter objectief worden aangetoond aan de hand van de concrete beroepsactiviteit. De algemene verwijzing naar het begrip „dienende gemeenschap” in artikel 1 GrO, die het lidmaatschap van en het niet-uittreden uit de kerk impliceert voor alle activiteiten binnen de katholieke kerk en de daaraan verbonden instellingen of organisaties, volstaat aldus niet om objectief vast te stellen dat er sprake is van een dergelijk rechtstreeks verband.

Ten tweede lijkt het beroepsvereiste dat werknemers van de vereniging die lid zijn van de katholieke kerk gedurende de arbeidsverhouding niet uit deze kerk treden op straffe van ontslag of, indien zij uit die kerk zijn uitgetreden, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding er weer tot toetreden, gelet op de gegevens van het dossier, niet „wezenlijk” voor de uitoefening van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde beroepsactiviteit in de zin van de in punt 53 van het onderhavige arrest vermelde rechtspraak. Zoals door de verwijzende rechter is opgemerkt en door de advocaat-generaal in punt 37 van haar conclusie in herinnering is gebracht, werd de functie van zwangerschapsadviseur, die overeenkomt met die welke JB bekleedde, namelijk toevertrouwd aan werknemers van de vereniging die geen lid

zijn van de katholieke kerk, waaruit kan worden afgeleid dat de vereniging zelf van mening is dat het lidmaatschap van die kerk niet noodzakelijk is met het oog op het belang van deze beroepsactiviteit voor de bevestiging van de grondslag van haar organisatie en voor de verkondigingstaak van deze kerk, en dat het in dit verband volstaat dat haar zwangerschapsadviseurs zich ertoe verbinden de in de punten 22 en 64 van het onderhavige arrest genoemde richtsnoeren van die kerk in acht te nemen. In die omstandigheden lijkt het in het vorige punt van het onderhavige arrest bedoelde beroepsvereiste niet wezenlijk in de zin van die rechtspraak.

Ten derde is het weliswaar juist dat, zoals de advocaat-generaal in punt 41 van haar conclusie heeft opgemerkt, niet kan worden uitgesloten dat uittreding uit de katholieke kerk van een werknemer van een organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk gepaard gaat met een distantiëring of afwijzing van de fundamentele voorschriften en waarden van die kerk, waardoor die werknemer ongeschikt kan worden om bepaalde beroepsactiviteiten binnen die organisatie uit te oefenen, maar moet niettemin worden opgemerkt dat de loutere uittreding uit die kerk niet kan volstaan om aan te nemen dat dit daadwerkelijk het geval is, aangezien deze uittreding kan zijn ingegeven door overwegingen die geenszins inhouden dat die werknemer deze fundamentele voorschriften en waarden niet meer onderschrijft. In dit verband blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier dat de motivering van JB om uit de katholieke kerk te treden, zoals in punt 24 van het onderhavige arrest is vermeld, lag in het feit dat het bisdom van Limburg, naast de kerkbelasting, een extra kerkheffing oplegt aan katholieken die, zoals JB, interconfessioneel zijn gehuwd met een persoon met een hoog inkomen. In het bijzonder heeft JB zich door deze uittreding niet gedistancieerd of afgewend van de fundamentele voorschriften en waarden van deze kerk.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 4 leden 1 en 2 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van artikel 10 lid 1 en artikel 21 lid 1 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk treedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk, wanneer deze beroepsvereisten, gelet op de aard van de beroepsactiviteiten van die werknemer of de context waarin deze worden uitgeoefend, niet wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd zijn gezien de grondslag van die organisatie.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:211

Zaaknummer: C-258/24 en 9 EVRM

Rechters: K. Lenaerts, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Schalin, S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, S. Gervasoni, N. Fenger en R. Frendo

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG